

Praca tymczasowa, oddelegowanie i payrolling

Przepisy Układu zbiorowego pracy
CAO w skrócie

Dodatkowe informacje

Zgłaszanie nieprawidłowości

Emerytura

Zdrowie i bezpieczeństwo

Czas wolny

Pozostałe rekompensaty

Wynagrodzenie

Czas pracy i dodatki z nim związane

CAO dla budownictwa



Spis treści

[CAO dla budownictwa](#)

[Czas pracy i dodatki z nim związane](#)

[Wynagrodzenie](#)

[Pozostałe rekompensaty](#)

[Czas wolny](#)

[Zdrowie i bezpieczeństwo](#)

[Emerytura](#)

[Zgłaszanie nieprawidłowości](#)

[Dodatkowe informacje](#)

[Schemat blokowy: Jakie przepisy CAO mają zastosowanie?](#)

CAO dla budownictwa

Praca tymczasowa, oddelegowanie i payrollling

- Osoby zatrudnione przez holenderską agencję pracy tymczasowej w przedsiębiorstwie budowlanym lub infrastrukturalnym obowiązują przepisy Układu zbiorowego CAO dla budownictwa.
Obowiązują one również pracowników pracujących na zlecenie przedsiębiorstw delegujących lub firm typu payrollling.
W folderze znajdują się szczegółowe informacje na ten temat.
- Niniejszy folder przeznaczony jest dla pracowników tymczasowych oraz:
 - dla holenderskich agencji pracy tymczasowej, firm zajmujących się payrolllingiem oraz agencji delegujących pracowników do pracy w sektorze budowlanym;
 - przedsiębiorstw budowlanych i infrastrukturalnych wynajmujących pracowników (zwanym dalej: przedsiębiorstwami budowlanymi).
- Opisane przepisy CAO dla budownictwa są uzupełnieniem zapisów układów zbiorowych ABU lub NBBU dla pracowników tymczasowych. Poniższy [schemat](#) pomoże stwierdzić, kogo obowiązują te przepisy.
- Przedsiębiorstwa budowlane mogą korzystać z usług pracowników tymczasowych udostępnianych wyłącznie przez agencje pracy tymczasowej posiadające certyfikat normy NEN. Więcej informacji na stronie www.normeringarbeid.nl.

Najważniejsze pojęcia

Poniżej wymienione pojęcia zostały kilkakrotnie użyte w folderze. Co one oznaczają?

- **Agencja pracy tymczasowej:** holenderska agencja pracy tymczasowej, agencja delegująca lub firma typu payrollling, udostępniająca pracowników przedsiębiorstwom budowlanym.
- **Pracownik tymczasowy:** osoba pracująca na zlecenie agencji pracy tymczasowej w przedsiębiorstwie budowlanym.
- **Pracodawca-użytkownik:** przedsiębiorstwo budowlane korzystające z usług pracowników tymczasowych.
- **Stanowiska budowlane i stanowiska UTA:** pracowników zatrudnionych na stanowiskach budowlanych (murarz, brukarz, itp.) po części obowiązują inne przepisy CAO niż pracowników zatrudnionych na stanowiskach UTA (wykonawca, osoba dokonująca obliczeń, itp.).
- **Pracownicy wykwalifikowani i nowozatrudnieni:** Pracownik wykwalifikowany to pracownik posiadający wykształcenie budowlane lub doświadczenie w pracy w sektorze budowlanym. Przysługuje mu więcej praw niż jego niedoświadczonym i niewykształconym kolegom (pracownikom nowozatrudnionym). Dodatkowe postanowienia dotyczące pracowników wykwalifikowanych zaznaczono w tym folderze kolorem żółtym.

Czas pracy i dodatki z nim związane

Normalny czas pracy i dni robocze

- 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku, 40 godzin tygodniowo.
- Dodatkowe zasady na placu budowy: czas pracy znajduje się między godz. 07:00 a 18:00; czas pracy, przerwa oraz czas dojazdu dla tych pracowników nie może wynosić w sumie więcej niż 11,5 godziny dziennie.

Odmienne regulacje

- 7, 8 lub 9 godzin dziennie, przy *średniej* tygodniowej liczbie godzin wynoszącej 40 (liczonej na podstawie 13 tygodni).
- wynagrodzenie za 8 godzin dziennie; przy 9-godzinnym dniu pracy brak dodatku za nadgodziny.

DODATKOWE PRZEPISY DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Czterodniowy tydzień pracy dla pracowników powyżej 55 lat

- 4 dni / 32 godziny tygodniowo, przez cały rok lub przez część roku.
- Pracownik wykwalifikowany wykorzystuje do tego celu swoje [dni urlopu, dni wolne dla seniorów, dodatkowe dni wolne](#), dni świąteczne i ewentualnie urlop bezpłatny.

Prace konserwacyjne w soboty

- Dodatek 50% lub rekompensata w czasie. Pracownik tymczasowy wybiera formę rekompensaty za pracę w sobotę.
- Dodatkowo jeden dzień bezpłatnego urlopu w tygodniu roboczym.

Praca w nadgodzinach na stanowiskach budowlanych

- Czas pracy, przerwa i czas dojazdu nie mogą w sumie wynosić więcej niż 13 godzin dziennie.
- Rekompensata za pracę w nadgodzinach odbywa się w formie pieniężnej lub czasowej. Pracownik tymczasowy wybiera formę rekompensaty za pracę w nadgodzinach. Zastosowanie mają tu następujące rekompensaty:

Rekompensata za pracę w nadgodzinach na stanowiskach budowlanych

rodzaj nadgodzin	rekompensata
pierwsze 3 nadgodziny dziennie	25%
pozostałe nadgodziny od godz. 05.00 w poniedziałek do godz. 21.00 w sobotę	50%
od godz. 21.00 w sobotę do godz. 05.00 w poniedziałek i w dni świąteczne	100%

Praca w nadgodzinach na stanowiskach UTA

- Rekompensaty za pracę w nadgodzinach ustalane są z agencją pracy tymczasowej.

Przesunięte godziny prac infrastrukturalnych na stanowiskach budowlanych

- Wysokość dodatków za pracę w przesuniętych godzinach w ramach zwyczajnego 40-godzinnego tygodnia pracy przedstawia poniższa tabela.
- Prace w przesuniętych godzinach wykonywane w wymiarze wyższym niż 40 godzin tygodniowo liczy się jako nadgodziny.

Dodatek za przesunięte godziny pracy dla pracowników budowlanych wykonujących prace infrastrukturalne

przepracowane przesunięte godziny pracy	dodatek
od godziny 20:00 w poniedziałek do godziny 07:00 w piątek	30%
od godziny 20:00 w piątek do godziny 20:00 w sobotę	50%
od godziny 20:00 w sobotę do godziny 07:00 w niedzielę	75%
od godziny 07:00:00 w niedzielę do godziny 07:00 w poniedziałek oraz w dni świąteczne	100%

Przesunięte godziny pracy zależnej od pływów morskich na stanowiskach budowlanych

- Przesunięte godziny pracy w ramach zwyczajnego 40-godzinnego tygodnia pracy: dodatek w wysokości 25%.

Praca zmianowa na stanowiskach budowlanych

- Przy pracy na dwie zmiany: dodatek w wysokości 10%; przy pracy na trzy zmiany: dodatek w wysokości 15%.
- W budownictwie przemysłowym obowiązują odmienne ustalenia.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Pozostawanie w gotowości do pracy na stanowiskach budowlanych

- Jeżeli pracownik wykwalifikowany pozostaje w gotowości do pracy, przysługuje mu prawo do rekompensaty. Wynosi ona od 129,16 € do 176,13 € za tydzień.
- Przy wezwaniu do pracy przysługuje ponadto rekompensata za nadgodziny.

Wynagrodzenie

Tabele płac i wynagrodzeń

- Wynagrodzenie dla pracownika tymczasowego na stanowisku budowlanym jest od pierwszego dnia pracy równe wynagrodzeniu stałego pracownika na takim stanowisku.
- Aktualne tabele płac i wynagrodzeń znajdują się na stronie www.NLconstruction.info

Stanowisko budowlane

- 22 lata i więcej: Wynagrodzenie zależy od grupy stanowisk. Stawki godzinowe wynoszą od 12,40 €(grupa stanowisk A) do 15,65 €(grupa stanowisk E).
- Od 16 do 21 lat: Stawka godzinowa zależna jest od wieku i poziomu wykształcenia pracownika. Wysokość stawki wynosi od 4,96 € (pracownik w wieku 16 lat, bez wykształcenia budowlanego) do 14,43 € (pracownik w wieku 21 lat z wykształceniem budowlanym na poziomie 3).
- W przypadku pracowników do 27 roku życia bez doświadczenia w pracy w sektorze budowlanym stosuje się początkową skalę wynagrodzeń.

Stanowiska UTA

- 22 lata i więcej: Wynagrodzenie zależy od poziomu stanowiska. Miesięczna płaca za pracę na prostych stanowiskach (poziom 1) może się wahać od 1 780,75 € do 2 343,13 € w zależności od wykształcenia, doświadczenia, itp. Na stanowiskach UTA w najwyższej grupie (poziom 6) płaca może wynieść do 4 730,11 € miesięcznie.
- Od 16 do 21 lat: Wynagrodzenie zależne jest od wieku i poziomu stanowiska pracownika. Miesięcznie może ono wynosić od 623,26 € (pracownik w wieku 16 lat, grupa stanowisk 1) do 2 972,29 € (pracownik w wieku 21 lat, grupa stanowisk 4).
- Dla pracowników nieposiadających (aktualnego) doświadczenia w budownictwie zastosowanie ma początkowa skala wynagrodzeń.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Dodatek za wydajność na stanowiskach budowlanych

- Pracownik wykwalifikowany ma prawo do dodatku za wydajność, jeśli ma on zastosowanie w przedsiębiorstwie budowlanym pracodawcy-użytkownika.

Pozostałe rekompensaty

Rekompensata kosztów dojazdu

- Za dojazdy do pracy (ponad 15 km dziennie) oraz za przejazdy samochodem lub motocyklem związane z pracą przysługuje rekompensata w wysokości 0,19 € za km. Za przejazdy innymi środkami transportu obowiązują inne stawki.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Kompensata czasu dojazdu na stanowiskach budowlanych

- Za dojazdy do pracy dla pracowników wykwalifikowanych pracujących poza gminą zamieszkania.
- Samochód: brak rekompensaty za pierwsze 50 km dziennie (25 km w jedną i 25 km w drugą stronę); następnie kompensata rośnie od 0,8 stawki godzinowej (50-100 km dziennie) do faktycznego czasu podróży (210 km i więcej dziennie).
- W przypadku innych środków transportu obowiązują odmienne ustalenia.

Rekompensata kosztów dojazdu na stanowiskach UTA

- Za dojazdy do pracy samochodem lub motocyklem przysługuje rekompensata w wysokości 0,19 € za km. Za przejazdy publicznymi środkami transportu przysługuje rekompensata w wysokości 100%.

Praca w miejscach bardzo odległych

- Jeśli z powodu dużej odległości między miejscem zamieszkania a miejscem pracy pracownik nie jest w stanie codziennie wracać do domu:
 - o koszty podróży: raz w tygodniu rekompensata za przejazdy do miejsca zamieszkania i z powrotem;
 - o koszty pobytu: agencja pracy zapewnia wyżywienie oraz zakwaterowanie lub ich równowartość pieniężną; ponadto pracownik tymczasowy otrzymuje rekompensatę w wysokości 6,65 € dziennie.

Praca w miejscach bardzo odległych na stanowiskach UTA

- Jeśli z powodu dużej odległości między miejscem zamieszkania a miejscem pracy pracownik nie jest w stanie codziennie wracać do domu:
 - o rekompensata w granicach rozsądku za dodatkowe koszty przejazdów, wyżywienia oraz zakwaterowania;
 - o raz w tygodniu rekompensata za przejazdy do miejsca zamieszkania i z powrotem;

Środki ochrony osobistej, odzież robocza i narzędzia na stanowiskach budowlanych

- Pracodawca-użytkownik zapewnia bezpłatne środki ochrony osobistej oraz odzież roboczą.
- Jeżeli pracownik tymczasowy na stanowisku budowlanym zapewnia sobie we własnym zakresie odzież roboczą lub narzędzia, ma prawo do rekompensaty pieniężnej.

Czas wolny

Urlop wypoczynkowy

- Poza 24 dniami urlopu rocznie wynikającymi z CAO, pracownicy wykwalifikowani mają prawo do następujących płatnych dni wolnych:

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Dodatkowe dni urlopu dla pracowników w wieku powyżej 55 lat (dni wolne dla seniorów)

wiek	liczba dni rocznie	
	stanowiska budowlane	stanowiska UTA
Od 55 do 59 lat:	10	9
60 lat i więcej:	13	11

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Dodatkowe dni wolne

- Stanowisko budowlane: 22 dni rocznie, z czego 10 do ustalenia z pracodawcą-użytkownikiem.
- Stanowiska UTA: 17 dni rocznie: 15 dni wolnych + 2 dni wypłacane jako dodatkowe wynagrodzenie.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Przepisy CAO

- Większość przepisów CAO w tym zakresie ma zastosowanie również wobec pracowników tymczasowych w sektorze budowlanym. CAO zawiera między innymi przepisy dotyczące:
 - o środków ochrony osobistej (kask bezpieczeństwa, obuwie ochronne itp.);
 - o pracy w środowisku zanieczyszczonym, w obecności azbestu, smoły i rozpuszczalników;
 - o dźwigania ciężarów;
 - o pracy w szczelnych pomieszczeniach poza sezonem letnim;
 - o prac infrastrukturalnych w godzinach wieczornych i nocnych.

Emerytura

Emerytura dla pracowników tymczasowych

- Pracownicy tymczasowi w wieku 21 lat lub więcej, którzy przepracowali przynajmniej pół roku dla agencji pracy tymczasowej, uczestniczą w programie emerytalnym Fundacji na rzecz Funduszu Emerytalnego dla Sektora Usług Pracowniczych ([StiPP](#)). Dotyczy to również pracowników nowozatrudnionych w sektorze budowlanym.

DODATKOWO DLA PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Emerytura dla pracowników sektora budowlanego

- Pracownicy wykwalifikowani obowiązkowo uczestniczą w programie emerytalnym Fundacji na rzecz Funduszu Emerytalnego dla Sektora Budowlanego ([bpfBOUW](#)), o ile spełniają warunki uczestnictwa:
 - przed podjęciem pracy tymczasowej w budownictwie uczestniczyli już w programie emerytalnym bpfBOUW *lub*
 - przepracowali co najmniej okres jednego roku w budownictwie w charakterze pracownika wykwalifikowanego.

Zgłaszanie nieprawidłowości

Czy przedsiębiorstwo budowlane lub agencja pracy tymczasowej nie przestrzegają przepisów CAO? Czy prowadzi to do nadużyć wobec pracowników tymczasowych lub nieuczciwej konkurencji z innymi przedsiębiorstwami?

Można to zgłosić w Biurze ds. przestrzegania przepisów i zakresu ich zastosowania (Bureau naleving & werkingssfeer), poprzez stronę www.NLconstruction.info (Kontakt).

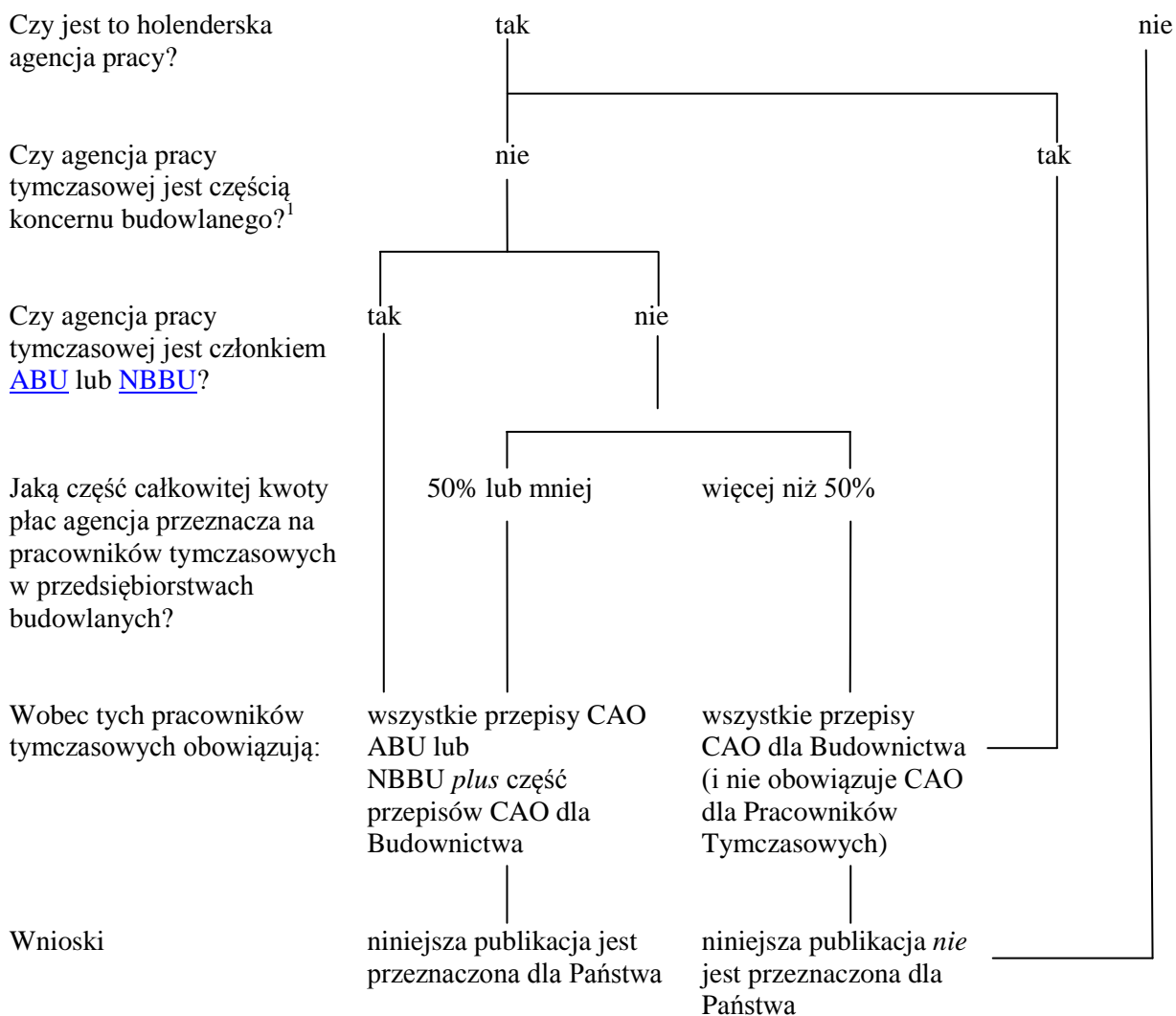
Dodatkowe informacje

- Więcej informacji na temat przepisów CAO dotyczących pracy tymczasowej, oddelegowania i payrollingu w sektorze budowlanym znajduje się na stronie www.NLconstruction.info.
- Informacje o CAO dla pracowników tymczasowych znajdują się na stronach www.abu.nl oraz www.nbbu.nl.

Praca tymczasowa, oddelegowanie i payrolling w sektorze budowlanym

Jakie przepisy CAO mają zastosowanie?

Zależy to od rodzaju agencji pracy tymczasowej, agencji delegującej lub firmy typu payrolling (zwanej dalej agencją pracy tymczasowej):



Więcej informacji www.NLconstruction.info

¹ Koncern, wobec którego obowiązują przepisy CAO dla Budownictwa.

Stopka redakcyjna

Wydanie

Strony CAO dla Budownictwa,
ABU-CAO dla Pracowników Tymczasowych oraz
NBBU-CAO dla Pracowników Tymczasowych.
c/o www.tbbouw.nl.

Redakcja

Joyce van Dongen (Technisch Bureau Bouwnijverheid)
i Teun Baak (Tekst & Beleid bv)

Tłumaczenie

Biuro tłumaczeń De Drechtsteden.

Treść niniejszej publikacji nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw.